

ダイバーシティ推進トップセミナー「ジェンダー平等からみたグローバル社会における日本の大学」抄録

白波瀬, 佐和子
国際連合大学 : 上級副学長

<https://hdl.handle.net/2324/7347450>

出版情報 : ポリモルフィア. 10, pp.6-21, 2025-03-21. 九州大学男女共同参画推進室
バージョン :
権利関係 :



特集 1

ダイバーシティ推進トップセミナー



令和6年度ダイバーシティ推進トップセミナー 「ジェンダー平等からみたグローバル社会における日本の大学」



日時：2024年12月11日（水）15:00～16:30

会場：九州大学伊都キャンパス 椎木講堂 大会議室

講師：白波瀬佐和子 国際連合大学上級副学長 / 国際連合事務次長補

本日はこのような貴重な機会をいただき、ありがとうございます。先ほど、総長から本日の講演を今後の参考にとのお話もありましたが、結論から申し上げると一つの政策が全てを解決するわけではありません。だからこそ、先生方と一緒に、お考えを伺える機会を大変ありがたいと思っております。

私は東京大学でマネジメントを一時担当しましたが、現在在籍している国連大学は大学とは少し違いますので、まず国連大学について紹介します。

国連大学とSDGs

国連大学は1969年当時のウ・タント国連事務総長が、「真に国際的な性格を有し、国連憲章が定める平和と進歩のための諸目的に合致した国際連合大学」の設立を提案しました。戦後に生まれた平和と進歩のためにという大きな目標があり、それに合致した「国際連合大学」、要するに国連

のシンクタンクとして発案されました [1]。

シンクタンクということは、これから平和を構築していくためにどのような政策が必要であり、どのような国々の役割が展開されるべきか。そのためには、科学的なエビデンスに基づく政策研究、あるいは提言に基づくデータが必要であるという考え方がありました。国連大学の「大学」を残した意味は、科学としての自立性、あるいは学問、学術の自由はしっかり保障されるべきという非常に重要な理念が込められています。

国連大学は国連の総会で1969年に提案され、1972年に承認を受け、1975年に東京の暫定本部施設で国連大学は正式に活動を開始しました。この東京の国連大学は本部なので、マネジメント、ヘッドクォーターということです。研究機関として研究の実務を担うのは研究所で、現在12か国で13の研究所が展開されています [2]。

現在国連では17の持続可能な開発目標（SDGs）

注）本抄録は講演の音声記録から編集委員会できき起こした。章の見出し、及び挿入する講演スライド等の選定は、編集委員会によるものである。

を掲げています [3]。日本はこのSDGsを全面的に支援していることで有名です。経済界も、政界も政党にかかわらずSDGsを掲げている国は他にありません。なぜ日本がSDGsに対してこんなに親和的なのか。SDGsは2015年に国連で、メンバー全てがサポートした形で始まった一つの目標です。持続可能な開発目標の1から17が展開されています。その前身であるミレニアム開発目標（MDGs）とSDGsとの大きな違いは、それまでは国連の政策が開発途上国を先進国が支援する、ある意味一方向的な位置づけがありました。しかし、このSDGsでは地球上全ての国に共通する課題が強調されています。そしてもう一つの大きな柱は環境問題を積極的に取り入れたことです。これがこのSDGsゴールの二つ目の大きな特徴になります。

私の専門は社会学ですが、共同研究としては労働経済学を中心に、経済学や政治学の先生方と一緒に仕事をすることも多いです。SDGsと聞いたとき、「今さらSDGsとはどういうことか」と感じました。私は貧困の問題も経済的な不平等も、ジェンダーあるいは教育の不平等も研究していますが、これらは社会科学分野の王道です。しかし逆に、この17の課題の総体が提示されている点で、これらをこれからどう展開していくのか、ということで非常にハードルは高くなっています。

この9月（2024年9月）に国連で未来サミットがありました。2030年を目標に走っているこのSDGsですが、その次のポストSDGsの動きが既に始まっています。そこにどのような概念を入れ、どのような考え方で次の一手を打っていくかは、もう少し日本も貢献できる分野ではないでしょうか。今日のお話は「SDG5」と呼ばれている、

ジェンダーとは？ 社会的に規定された価値・概念

ジェンダーとは、女性または男性であることに関連する経済的、社会的、政治的、文化的な属性や機会に関連する。女性であること、男性であることの社会的定義は文化によって異なり、時代とともに変化する。ジェンダーとは、ある特定グループの人々の性やセクシュアリティに関する特徴や役割に関する社会文化的な表現である。(https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1).

ジェンダーとは、アイデンティティ、自己表現、行動、他者との相互作用に基づく社会的カテゴリーである。社会学者は、ジェンダーを学習された行動であり、文化的に生み出されたアイデンティティである、とする。(https://www.thoughtco.com/sociology-of-gender-3026282).



スライド1 ジェンダーとは？ [4][5]

目標5のジェンダーを中心に議論をしたいと思います。

ジェンダーとは？

まず「ジェンダーとは？」についてお話しします。なぜ、今さらジェンダーなのか。一番大きな点は「ジェンダー」が社会的に構築された概念ということです（スライド1）。よく2つの概念として持ち出されるのが男女という「性差」と「ジェンダー」です。

以前カナダがG7の議長国であったとき、当時の首相が「自分はフェミニストだ」と公言するぐらい、非常に女性政策、ジェンダー平等に積極的な方でした。そこで独立した専門家にしっかり提言をしてもらい、各首脳に理解を深めてもらおうとジェンダー平等アドバイザリー会議（GEAC）をつくり、それを議長国が毎年主催することになり、広島サミット（2023年）でも組織されました。

その中でもいろいろな国の考え方があります。性差、男女比、男女差で展開すべきなのか、ジェンダーで展開すべきなのか。いまだに日本では、公的なところで「ジェンダー」という言葉はなかなか使われず「男女共同参画」という言葉を使います。この英語表現では“Gender Equality”（男女

平等)と表記しますが、「ジェンダー」とは言いません。

この状況は日本だけではなく、一緒にGEACを担当したドイツの同僚委員によると、実はドイツにも同じような話はあるようです。「ジェンダー」を公のところに入れ込むかどうかは賛否両論があります。

一つの結論は、ジェンダーという格差、不平等はどの国も持っているということです。いわゆる北欧の福祉国家のチャンピオンと言われているところも、ジェンダー格差なり不平等があります。共通した課題ではありますが、程度が違って、その後の変化も違って、また、構造も似ているところもあり、違うところもあります。

「ジェンダーが社会的に構築された」と言うのは、身体的な男の子、女の子、男、女という違いに関連させて、社会的に期待される役割、あるいは女の子らしさ、男の子らしさという価値、概念があるからです。しかし、これは絶対的なものではありません。そういう意味で社会的に構築されたものと言えます。

日本におけるジェンダー格差

日本は、ジェンダー格差が非常に大きな国です。1950年代、1960年代にアジアで初めて産業化を達成した国です。そして第一次産業から第三次産業へと移っていった。それが今、ジェンダー格



差が最も大きな先進国であります。最初に産業構造の転換、経済構造の転換をしたわけですが、ずっとジェンダー格差を温存してきました。このことは一つの成功体験とも言えます。

海外では移民政策により安い労働力を国外から入れて経済発展しましたが、日本は高度経済成長したときに、移民政策ではない、日本の中で非常に質の高い労働力をもって経済発展を短期間に成し遂げました。この体験がある意味必要以上に長く成功体験として引き継がれました。

特に日本の諸制度はジェンダーと年齢によって構築されています。戦後の性別役割分業は高度経済成長期に起きました。女性が1人だけで家族のケアを担う構造になって、既婚女性の無業化が起こります。典型的に女性は家事を行い、男性は仕事をという構造が明確に戦後出てきます。その成功体験をベースに、諸制度、社会保障制度も整えられ、働き方、労働慣行もできてきます。そのような背景があって、そこから脱し切れていないのが恐らく日本ではないでしょうか。

そして、これだけ長く脱し切れていないのは、成功体験という思い出だけではなく、コストデメリットを算出したときに、世の中を変えるコストよりも、このまま継続するほうが、メリットが大きいとみなされたのだと解釈することができます。

SDGsとジェンダー

昨今、SDGs17にはいろいろなところが絡んでいます。ジェンダーも何か一つの特種なジェンダー不平等ではなく、いろいろなところに絡んでいます。例えば環境問題もそうです。あるいは労働問題も、女の人は力が弱いからそういう仕事に

つくし、男の人は力が強いので狩りに行く、いわゆる社会的に重要だと思われる仕事に就きます。仕事のベースにジェンダー差というのがあります。例えば水汲みというのは環境問題で、きれいな水を川から取ってくる、山を越えて取ってくる、これは女の仕事です。環境問題にもジェンダーが絡んでいます。全ていろいろな状況が絡んでいます。国連は、そういう意味で統計的なデータを含めて非常に熱心に展開しています。

特に科学分野は、現事務総長を中心に、次の2030年に向けて重要なトピックとして展開されています。科学の分野にどのような人たちが専門家も含めて関わっていくかが重要になってきます。なぜ科学かというと、女の子は算数が弱く男の子のほうが強いから、のようないわゆる性差が絶対的にあるかを科学的に証明すべきということが背景にあります。何が真実なのか、何を引き継いでいくのが重要です。

ただ、その中では数字を絶対的なものとして見るのではありません。SDGsの背景にある重要な概念は、誰一人取り残さないという議論です。誰一人取り残さないためにSDGsを達成することを目指しています。たとえば学生たちに、世界で3億8,000万人の女性と女兒が1日1.9ドル以下、2ドル以下で生活しているという数字を見せます

- ・ 世界では、3億8,000万人以上の女性と女兒が、1日1.90ドル以下で生活する極度の貧困状態にある。
- ・ 2021年には、女性の3人に1人近くが、中等度または重度の食糧不安に見舞われている。
- ・ 世界中で正式な教育を受けていない女兒の54%が、危機的な影響を受けている国に住んでいる。
- ・ 2020年に学校や保育所が閉鎖されたことで、女性の無報酬の育児時間が世界で推定5,120億時間増加した。
- ・ 世界の科学、工学、情報通信技術関連の仕事に就く女性は、10人に2人しかない。
- ・ 2021年末までに、約440万人の女性と女兒が、気候変動、戦争、紛争、人権侵害のために故郷を追われる。

Source: PROGRESS ON THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS: THE GENDER SNAPSHOT 2022

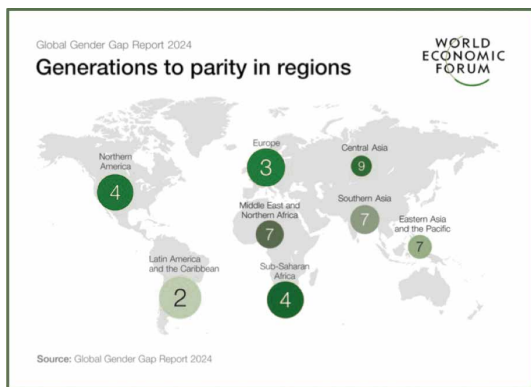
スライド 2 女性に関する統計の例 [6]

が、そこからは一般的に弱い、強い、得意というのは見えにくいです。ですから、一つの前提条件として、数字、統計として出していきます（スライド2）。コロナのときにもそうですが、学校に行けなくなったことによって、いわゆる無報酬、無償労働が女性に偏って増えたというのもそうです。また、科学、特に工学、情報通信技術関連の仕事に従事する女性は、現時点でも平均して10人に2人しかいないなどです。

そして、戦争という大きな課題があります。その中でも、戦地で被害に遭いやすいのは、ジェンダーだけではなく、それは残念ながら子供たちであり社会的に弱い人たちです。そのような状況を、誰一人取り残さないという中心的な理念を実現するために何が必要でしょうか。

ジェンダーギャップ指数

ジェンダーギャップ指数とジェンダー格差の指標は世界経済フォーラムから毎年アップデートされています [7]。この指標には大きく四つの柱があります。労働（経済活動）、教育、健康、そして政治です。この背景にあるのは統計的に男女同数がいろいろな仕事に就いていること、いろいろな専攻分野に存在するというのを一つの目安として設定しています。もちろん、男女同数であることが我々の目指すべきジェンダー平等なのかという議論もあります。日本はどこらかということとその議論のほうが先に出ていて、積極的格差是正もアフーマティブアクションも男女同数にすることが果たして正しいのかとの議論になりがちです。しかし、国連の事務総長もパリティ（同数）という考え方に非常に熱心です。なぜならばパリティを意識する、パリティを目指すことが、男女、



スライド3 男女同数達成までにかかる世代
Global Gender Gap Report 2024 [8]

あるいはジェンダー平等に近づいていく大きな第一歩であるからです。

現時点では、まず男女とも4つの分野で同数になるというのは、まだ世界でも全体の7割程度しか存在していません。この4つの分野が100%になるには、このままのペースだったら100年以上はかかるだろうと推測されます。しかし、四つの軸、経済、教育、健康、政治という分野でいうと一番遅れているのは政治です。男女平等を達成するためにどれぐらいの世代が必要か。早いところは早くラテンアメリカもそうです。同数になるのは、欧州、北米、南米、アフリカ南部の4つのところでは結構早い。しかし東アジアや中央アジアは9世代行かないと達成できないと思われま。また何年ぐらいかかるかも地域によって大きく異なると言われています（スライド3）。

ジェンダーギャップ指数自体は、日本は公表が始まってからずっと下位の順位を継続しています。公表が始まったとき、日本の指数はイタリアやフランスとあまり変わらなかったのですが、他の2国は指数を改善し順位を大幅に上昇させています[9]。日本だけがずっと下位に低迷してい

るのは、政治の分野に女性が少ないことが挙げられます。ポイントは意思決定の場に参画する女性が非常に少ないことです。

次は管理職です。「どうして管理職に女性が入らなくてはいけないのか。」これもいろいろところで言われます。例えば東日本大震災がありました。どのような支援が必要かというときに、いろいろな背景を持っている人が参加して議論すると、最終的に避難物資を送る決定をする場でいろいろな意見が出る可能性が出てきます。例えば連れ合いが専業主婦で、自分では料理もしたことない、子供とも一緒にいたこともない、という人たちは、もちろん物資は送ってくれます。だけど、そこに母親がいたら、最初におむつなどが出てきますが、子供もいろいろいます。アレルギーがある子は普通の粉ミルクを飲めないで、特殊ミルクもちょっと避難所に入れてもらえますか。あるいは障害を持つ子もいて、集団には入れられない場合があります。そうすると、どう避難所を展開していくのか、あるいは、高齢の親を介護している人がいたら、おむつは子供だけではなくて大人のおむつもとか、こういう議論がいろいろな背景を持つ人が参加していると可能になってきて、最終的な意思決定が非常に厚いものになってきます。これがいろいろなところでの意思決定をいろいろな人たちが参画する場面を保障していく意味のような気がします。

結論からいうとダイバーシティ、これは多様性ということですが、いろいろな背景を持つ人たちが意思決定の場にいることが、その決定の内容を厚くし、そして次の新機軸を展開できるという一番大きな効果を持っています。

リーダーシップ

次にリーダーシップについてお話しします。リーダーと言われている人は男女で比率が違ってきます。日本はもの凄く少なく、何故少ないのかとよく意識調査をします。内閣府でも、あるいは商工会議所でもアンケートをしますが、管理職になりたいと答える女性が1割に満たない状況です。男性は3割程度が管理職になりたいと答えます。従って世の経営者の言い分は、「自分も経営層に女性を入れたい。しかし、女性に聞いてみると、なりたくないと言う。こういう試験を受けてみないかと声をかけるがやりたくないと言うから本当に困るんだ」と。しかし、本当にいろいろな人を入れたければ、今の経営層の人たちの人事も考えていくのが重要になってきます。

女性の働き方も、パートタイムかフルタイムかという話もありますが、みなフルタイムに替わりたいですかと尋ねると、パートタイムの人たちは多くの人たちが替わりたくないと言います。パートタイムは、家庭の役割と仕事も両立できる、非常に良いやり方だといえるかもしれません。しかし、それはその時点でのリスクを取ることと、ベネフィット（享受する利益）をどの範囲まで見るのかというときに、あまりにリスクが大きいと、次の展開は個人では行えません。

したがって、現時点での管理職の働き方と在り方を見て、世の女性たちはなりたくないと言っているのではないのでしょうか。合理的な選択の一つ

の結果だと考えます。また30%ルール*というのもありますが、これは経営層の女性比率を大体3割にしてくださいというものです。これは科学的にも証明されていて、組織の中で3割まで女性が増えてくると組織が大きく変わってくる、目に見えて変わってくる。だから1人だけでは駄目なんです。1人だけではなくて全体の3割ぐらいの構成がその組織を変えていくことになってきます。

新機軸への展開

しかし、いろいろな人がいれば、それだけで良いのかというわけではありません。経営層、組織人として考えることは、より強い組織にすることです。1980年代の終わりから1990年代にかけて、例えばハーバード大学は大学院生から助教授に昇進するのをある時期に突然停めました。それまでは自分の同級生で、一番成績の良い学生がその後ハーバードに残ることもありましたが、それを停めました。

その大きな理由はインブリーディング**です。つまり、将来的な発展を考えたときに同質者間の議論による後ろ向きのリスクは取らないということです。多様な人たちを入れることによって新機軸を展開するためです。

もちろん、そのためにはコストが必要です。人を育てる必要があるので時間もかかります。育て方自体も、今までどおりでは駄目かもしれない。女性だからといって抜擢されることもあります。

* 30%ルール ハーバード大学ビジネススクールのロザベス・モス・カンター教授が「黄金の3割」という法則を提唱した。マイノリティが3割を超えるとマイノリティでなくなり、組織が変わるという考えかた。（『企業の中の男と女』1977年）

** インブリーディング 大学教員の自校出身比率の高さに代表される純粋培養、純血主義の排除
(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/008/gijiroku/040120801/006.htm)

でも、拔擢で逆にパニッシュメントを受けるようなやり方だったら、女性も管理職に入っていくません。管理、マネジメントは一つのスキルですから、人を育てるところで助けていただかないと一長一短にはできない仕事だと感じます。拔擢するだけではなくて3割に入った後のサポートもしていく、というのが重要です。

大学への進学

今いろいろなところでSTEMという科学分野の女性の割合が話題になっています。世界的にみても非常に低いです。なぜ科学分野に女性の数が少ないのか。女子はあるいは女性は理系が弱い、算数が弱いといわれますが、科学的に証明されていません。私の同僚も多くが実証研究をやっていますが、数学が弱いということはありません。

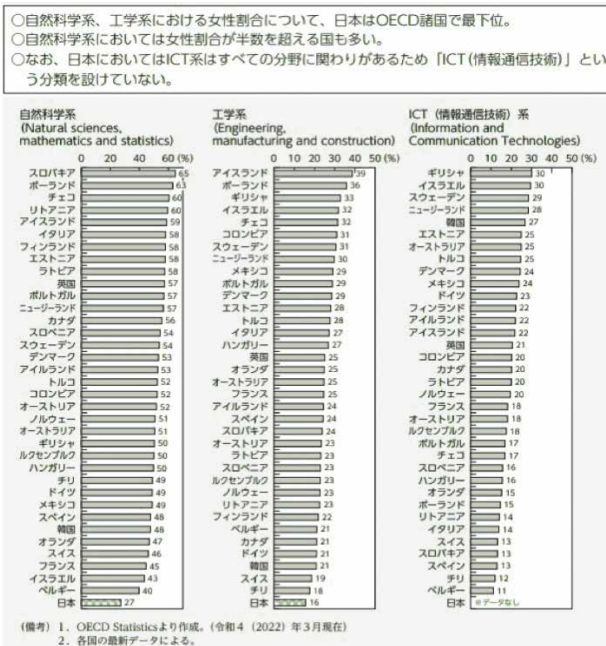
結果的に大学の専攻として選ばれない理由を考えると、キャリアを考えると十分なサポートなり、どういう将来があるのかの情報が伝わっていないことが考えられます。日本の場合は理数系がよくできると医学部へ行きます。工学部は世界的に見て女子割合が低いです。工学は非常に男性的というイメージが強いつてもありますが、それは日進月歩で変わっています。理学部の中でも生物は女性が多く、伝統的な化学の分野においては男性中心で、あるいは薬学の研究分野も、学部的时候は女子が多い現状があります。なぜそこにギャップがあるのか [10]。

女性が少ないということは、小さいときから理系がどういうものであるかのイメー

ジがなかなかつきにくくなります。また、リスクを取れません。私も、小さいときは、実は一番好きな科目は算数でした。しかし両親の「結婚できないかもしれない」という心配が先に立ち、数学への道はあきらめました。

いろいろな意味で少数派になることのリスクを親としては取らせたくありません。資格がある分野で、医者だったら結婚しなくても食べていけるのではないかというイメージがつくられています。でも、今はキャリアも複雑になっていて、文系だった人が理系になることもあるし、大学などの受け入れる側も大変ですが、カリキュラムのつくり方として横道から来ることを想定しながら組んでいくのは重要かもしれません。

アメリカのメディカルスクールなどでも、いろいろなところで最低限必要な理系分野などを勉強



スライド4 専門分野別大学等入学者女性割合に関する国際比較
『男女共同参画白書 令和4年版』4-8図 [11]

して、メディカルスクール、医学部を受けるというもあり、高校に行かなかった人たちが入っていくこともあります。横道からいろいろな人が入ってくることができる、軌道修正のチャンス、例外ではなくて制度化して入れ込むのが重要になるのではないかと思います。

専攻分野別の入学者女性割合の国際比較を見ると（スライド4）自然科学系の女性の比率は、日本が一番下で27%。ギリシャとかメキシコ、ベルギーときて本当に下ですね。これが工学系まで行きますと、もっと下で16%。非常に危機感があるのが、情報系、ICTです。今後どんどん展開されるはずですが、日本は産業としてこの情報関連はとても規模が小さいです。そこで女性はさらに少ない。データなしと言われますが、これが今の状況です。

なぜこうなるのか、ジェンダー格差に関してよく指摘されるのが賃金格差です。男女間の賃金格差の国際比較では日本はOECDの諸国の中で女性の平均賃金が非常に低いところの一つです[12]。

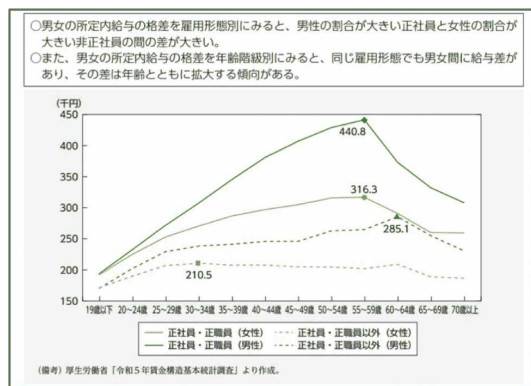
日本の男女別、各年齢別に見た賃金カーブをみると男性は上がっていきますが、女性は同じよう

に上がっていかない（スライド5）。非正規になるとこういう差がでできます。この解釈は、もちろん学部なり大学の専攻から労働市場に入ってそれが直接的に反映されるわけではありません。専攻との関係は非常に小さいですが、自立する、稼ぐという点での専攻の違いは、関係があるかもしれません。

働く場において徹底的に男女平等をしっかりと保障するというやり方は必要ではないかと思っています。

専攻のジェンダー差

専攻のジェンダー差は男の子、女の子の独自の好き嫌いを反映しているかを考えます（スライド6）。まさしくジェンダー問題で、「何が好きか」が社会的に構築されています。本当はものづくりが好き、機械を使うのが好きでも、女の子だと「ああ珍しいね」と言われます。「珍しいね」が誉め言葉かよく分かりませんが、もっといろいろな選択がジェンダーにかかわらず受け入れられるようになるのが、いろいろな子供たちの潜在能力を開花できることです。それが大学機関としてどうかということ、到達点までは行かなくても、専



スライド5 所定内給与額（雇用形態・年齢階級別）
『男女共同参画白書 令和6年版』2-5図[13]

専攻のジェンダー差は、特定分野への選好のジェンダー差を反映しているのか？

- 高等教育機関だからこそ、新機軸の展開が可能である場
- ジェンダーを超えた潜在能力を開花させるきっかけ作りの場
- 嗜好・選好とは、周りからの期待や価値観、文化的環境によって構築される傾向
- 何がジェンダーによる差であるのか。その差は絶対的というよりも相対的
- 複雑的な、一方向的でない、大学の位置づけ

UNU

スライド6 専攻のジェンダー差

攻の間を行ったり来たりというのが可能になるともっと良いと思います。ジェンダーにかかわらずいろいろな選択肢があるということを広報していただくことは、子供たちにとっては力強いメッセージになります。

日本の教育はいつもノートと鉛筆ですが、基礎学力は積み上げないといけないので、重要です。自由な発想というのは単に発想ができるだけではなく、培われた基礎があるからできることです。

もう一つは、これから文理融合となっていく。この文理融合は、それぞれの専門分野でのしっかりした方法論があるから融合できます。ほかの人たちと一緒に仕事ができるということは、自分自身のしっかりした方法論的トレーニングがなければ、分野を超えて一緒に仕事ができるところまでいきません。

また理系といってもコミュニケーションなり社会に対して説明する能力が必要なので、そういう意味で理系を背景としているトップ層のマネージャーもゼロではありません。日本以外では理系の管理職は非常に多い。どう経営していくか、あるいは新機軸で展開していくのが重要になっていくと思います。

日本の課題

最初のほうで少しお話ししましたが、日本は、年齢とジェンダーで規定された制度であって、これはスクリーニングにコストがほとんどかかりません。いくら元気そうに見えても、1歳は1歳、みんな24時間同じです。何歳以上と区切ったら終わりです。ジェンダーもそうです。男女で2つに区切ると比較的スクリーニングしやすいです。だから制度が非常に単純化して、効率的である。

新たな成長を実現する未来に向けて

- 日本は最も高齢化した社会：現役人口が縮小
- だれが社会を支えるのか
- 日本はジェンダー社会であると同時に年齢社会

ジェンダー格差の解消が、ゲームチェンジにつながる

- 高度人材育成の場である大学が担う役割は大きい
- 大学がゲームチェンジを牽引する機能を担う



スライド7 未来に向けて

その効果としての成功は見えたかもしれませんが、サステナブルじゃなかった。そのことをいかに展開し、変えていくかですが、今まで引きずってるから次への展開が難しいということは、日本社会、あるいは日本の大学に課された大きな課題ではないかと思います。

国際機関に行くと構成員一人一人の出身国は違います。自分のルーツの国というのがあります。日本は今、最も高齢化した社会です。高齢化した社会ということは、現役人口が国単位としては縮小していきます。人口学的にこの中で新しくどういう成長を展開していくのか。このモデルは世界中がみな興味を持って見えています（スライド7）。

これまではモデルをうまく採用しながら来たのが日本ですが、今後に向けてのゲームチェンジをするためにコストが今まで以上にかかってきます。

日本はリスクを取ってこなかった、つまりスクリーニングでコストも下げてきて、それは失敗というリスクを最小限にできたのかもしれない。しかし、次はそうではありません。このゲームチェンジのコストをどこに最初に払ってもらうかは、自由な発想で、これからの新機軸では学术界が担うほかないと思います。そういう間口の大きさが

いろいろな子供たちに伝われば、いろいろなことをやりたいという子たちは、今、既にいるので、私は未来は決して悪くないと基本的には思っているところです。

以上で終わります。ありがとうございました。

(講演 以上)

講師への質疑応答

質問 1) 専攻のジェンダー差はいつ生まれ、いつ拡大してくるのかお尋ねします。本学でもジェンダー平等を目指す上で、どのタイミングでこういった差が生まれてくるかを知ることが大事だと思います。例えば、小学校、中学校、高校、大学もしくは家庭環境そのものが親からの先入観の影響を受けるのか。

回答 1) 専攻のジェンダー差がいつからかは難しいです。高校までの専攻がそのまま大学進学につながるのかも分かりません。大学進学については高校内での指導が入りますが、その指導自体にバイアスがかかっているかもしれない。こちらの方が確実だからこうしたということもあります。

女子教育の歴史を見ると、最初から男女同じように専攻が提供されたわけではありません。女の子は料理が得意みたいなものが、いつ始まったかということに近いです。でも何が好きかは、突然これが好きになることもあります。大学の専攻も、今までとは違ってこれをやってみようということもあるので、そこは連続性と分断性と一緒になっていると思います。今まではこうだったからではなくて、新しい選択肢を提示するのは大学側であり、議論いただければと思います。

質問 2) 組織を変えるために3割のルールが重要

という話ですが、なぜ3割なのか。

回答 2) この3割については、社会学のハーバード大学ビジネススクールのカンター先生が、会社の中でどれくらい女性すなわちマイノリティが増えたら、全体の雰囲気が変わっていくかを、実証研究で、実験的に証明されています。観察すると大体クリティカルマスは3割です。

質問 3) 経済などの社会科学分野では学部は女子学生が少ないですが、大学院の修士で増加します。国際化が進んでいる分野では、ジェンダーバランスが良い海外の国々と人的交流を進めることで、学生だけではなく、もっと上位職の人事も含めて、バランスが取れていくことも考えられると思いますが、その辺をどのように考えたらいいいでしょうか。

回答 3) 全くその通りだと思います。国際化を進めるとジェンダー格差は改善されます。日本以外のところでは専攻の男女間格差は比較的小さいです。高等教育への進学ということになると、特にヨーロッパは女性の進学率が高くなっています。国際化を進めると、明らかにジェンダー格差は小さくなる。もっといいことは国際化をすると、海外から工学部の女性の研究者が来る。そういう事例が増えていくと、ボスが女性であっても、同僚が女性であっても慣れてきます。国際化は重要だと思います。

質問 4) 工学系では入試に女子枠を採用するところが増えてきました。ただ、先ほどのお話のように大体3割ぐらいいなれば変わるとするならば、その女子枠の期間は3割の目標値に達するところまで設けておいて、それを過ぎたら解消してなく

すべきでしょうか。

回答4) 時限付きにするかは考え方次第です。3割になって目標に達したら終了するのか、時限付きで5年間にするのか。外圧をかけるという点では、私は時限付きだと思います。制度としては多分5年間導入だと思います。ただそれで終了した途端、ガクンと比率が下がるリスクもあります。でも同僚や学生なり同級生にどんどん女性が多くなります。まずは5年間導入。そして、同時に評価をして、検討していくのが良いのではないかと思います。

質問5) 九州大学の農学部は入学時の男女比率が1対1で格差は解消されています。大学院に進学するときに、若干日本人女子学生が減るような雰囲気がありますが、留学生が入学する事によって女子学生比率は逆に上がる状況です。そういった意味では産業界に男女バランスのいい学生を輩出するということは達成されています。一方でその後、博士課程に進んで研究者になる段階で、途端に日本人の女性の進学率が下がります。結果的に農学の分野は学生の男女比率が1対1にも関わらず、大学教員の比率は、教授で4対1まで到達していないぐらいの感じです。女子学生を育てても、大学教員の男女比を改善するのに貢献していません。男女平等のパリティの重要性はわかりますが、どういうプロセスを踏めば、その未来に到達するのかまだ見えていないので、是非先生のご経験で、ご提案があれば教えてください。

回答5) 一つは出口政策だと思います。学生たちも大学院のその先が気になるので、そこが改善されないと、博士号を取ってもその後の職はということになります。日本は選択肢が狭いです。博

士号を取るとあとはもう研究者しかないという感じです。国際市場の中では博士号を持っている経営層はすごく多いです。最終的に教員を増やしたい、実際に教育の場なり研究をしていくところで女性を増やしたいとなると、直線的に大学の教員になるために博士号を取るというよりも、博士号を取ることのメリットを考えてもらう必要があります。

質問6) 出口政策は我が国全体としてやっていたくとして、大学の執行部として何ができるのか。先生のご経験などを踏まえて、これはやってよかったといったものがあれば教えて下さい。

回答6) 特に政策としてはないですが、大学の中で育てることが大事だと思います。博士号を取るため、修士で就職してから戻ってきて、あるいは研究所など、研究員で働いてやっぱり博士号を取りたいという人もいるかもしれない。その人たちを歓迎しながら育てましょう。

あの大学に行ったら博士号を取れる。でも、その後が競争社会は大変なので、そこはサポートと機会を提供することです。博士課程で女子学生を増やしたいということであれば、そこを特別にアピールすることが一つの方法かもしれません。執行部の先生は与えられた役割の中で達成しないといけない。その目標を考える時にちょっと広めに戦略を取ってもらう。広めに効果を想定して、提供するという姿勢は無駄にはならないような気がしています。

意見) ジェンダー平等の価値として、意思決定を厚くするということは、ものすごく響きました。厚くするという概念がなかったです。それは素晴

らしいなと思いました。

(質疑応答 以上)

質問7) 女性の意識改革は、大学に入ってからでいいのでしょうか。ノーベル平和賞の授賞式を見ていて、3人壇上に上がりましたが、全員男性でした。被爆のような人生を震撼させる出来事を経験したとしても、女性は前に出ない、国際的な場であっても前に出ない。年齢や世代的なものもあると思います。大学についても、大学で学んだらそのまま指導的な立場になる女性が増えるという構造ではない気がして、もっと社会的、もしくはもっと長期的に何か取り組む必要があるのではないのでしょうか。

回答7) 大学の四年間あるいは、六年間だけでは何もできないわけではないと思います。例えば学部生の授業もそうですが、日本は誰も手を挙げない。誰も質問しないわけです。先生方へのこういうセミナーでも本当に質問が少ないです。だけでも海外で話したらもうびっくりなしに質問が来ます。それは練習次第なので、授業の中できちんと意見を言う、あるいは議論させることが大事です。ここでもうダメだからと諦めたら終わりだと思います。私は大学だからできることがすごく多いと思います。例えばアメリカの若い人たちは結構主張します。特にアイビーリーグの方が多いのですが、その背景として学生時代寮生活を送ります。そうすると一日中、同じ同級生たちと議論をしてたたかれます。何にも言わないでいたらダメです。どういう意見を持ってるかをいつも突き返される。その4年間の中で訓練される、寮で24時間訓練されるという場面が設定されているのではないのでしょうか。大学だからできることはたくさんあると思います。

講演 参考文献・資料

- [1] 国連大学について <https://jp.unu.edu/about>
- [2] 国連大学年次報告書 <https://jp.unu.edu/publications/annual-reports>
- [3] 持続可能な開発目標 https://www.unic.or.jp/activities/economic_social_development/sustainable_development
- [4] ジェンダーとは https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1
- [5] <https://www.thoughtco.com/sociology-of-gender-3026282>
- [6] Progress on the Sustainable Development GOALS: The gender snapshot 2022 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022>
- [7] Global Gender Gap Report 2024 <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>
- [8] Global Gender Gap Report 2024, Generations to parity in regions <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/shareables-20b17bbe3a/>
- [9] G7各国のGGIスコアの推移 『男女共同参画白書 令和4年版』11-4図 https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04_genjo.pdf
- [10] 大学及び大学院学生に占める女子学生の割合（専攻分野別、令和3（2021）年度） 『男女共同参画白書 令和4年版』4-1図（同上URL）
- [11] 専門分野別に見た大学等入学者女性割合（国際比較） 『男女共同参画白書 令和4年版』4-8図（同上URL）
- [12] 男女間賃金格差の国際比較 『男女共同参画白書 令和6年版』2-3図 https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r06/zentai/html/zuhyo/zuhyo02-03.html
- [13] 所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別） 令和5

年 『男女共同参画白書 令和6年版』 2-5図
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r06/zentai/html/zuhyo/zuhyo02-05.html

白波瀬佐和子

専門は社会学、オックスフォード大学で博士号取得後、東京大学に着任。同大学助教授、教授、副学長、理事・副学長（国際、総長ビジョン広報）を経て、現職。国際学術会議の財務担当副会長の他、G7首脳に対して提言を行うジェンダー平等アドバイザー会議（GEAC）の議長を務めた。

社会階層および人口社会学、所得と富の不平等、家族および社会保障制度などを国際比較の視点も交え研究している。



